

بررسی عوامل موثر بر انتقال و تبادل دانش بین دانشکده‌های توانبخشی و سازمان‌های ارائه دهنده خدمات توانبخشی کشور^۱

محمدعلی حسینی^۲، پروش جعفری^۳، شهرام یزدانی^۴، مهدی رهگذر^۵

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین عوامل موثر بر انتقال و تبادل دانش بین دانشکده‌های توانبخشی و سازمان‌های ارائه دهنده خدمات توانبخشی کشور بمنظور ارائه راهکار مناسب برای انتقال اثربخش دانش انجام شد. تحقیق به شیوه زمینه یابی انجام شد. خبرگان توانبخشی و اعضاء هیأت علمی دانشکده‌های توانبخشی کشور جامعه آماری پژوهشی بودند. برای گردآوری داده‌ها از دو ابزار مصاحبه و پرسشنامه استفاده شد. اعتبار پرسشنامه با روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ محاسبه شد. داده‌های گردآوری شده با استفاده از آزمون آماری T تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که در حال حاضر وضعیت انتقال دانش مناسب نبوده و با وضعیت مطلوب فاصله زیادی دارد. مهمترین عوامل موثر بر انتقال و تبادل دانش عبارتند از: ضعف نیازسنجی از جامعه در طراحی پروژه‌های تحقیقاتی و عدم ارتباط مناسب بین پژوهشگران و سفارش دهندگان تحقیق، وجود فرهنگ فردگرایی و عدم انجام کار تیمی و نیز عدم وجود ارتباط ساختاری مشخص بین دانشگاه و سازمانهای ارائه دهنده خدمات توانبخشی کشور. راهبرد مناسب برای انتقال اثربخش دانش تشکیل کمیته یا سازمانی مشترک بین کاربران و تولیدکنندگان دانش جهت پاسخ به نیازها و تسهیل فرایند انتقال دانش بین آنها معرفی شد.

کلید واژه‌ها: دانش، مدیریت دانش، توانبخشی

^۱ این مقاله از رساله دکتری در رشته مدیریت آموزش عالی استخراج گردیده است

^۲ دانشجوی دکترای مدیریت آموزش عالی دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات. mahmamy@yahoo.com

^۳ استادیار، عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات

^۴ استادیار، عضو هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

^۵ استادیار، عضو هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

مقدمه

امروزه دانش، یادگیری و نوآوری مهمترین عوامل موثر بر رقابت و رشد اقتصادی کشورهای جهان هستند. جهانی شدن و اهمیت روز افزون دانش در رقابت جهانی، نیاز به انتقال سریعتر دانش و درک و کاربرد آن در زندگی بشر را افزایش داده است (زایمن^۱، ۲۰۰۱). رشد ساختار اقتصادی تنها زمانی افزایش پیدا می کند که جوامع مبتنی بر دانش گسترش یافته و راه های موثرتر کارکرد را ایجاد کنند. بطور سنتی دانشگاه ها جایگاه تولید علم می باشند. بنابراین از دانشگاهها انتظار می رود برای ایفای نقش خود در اقتصاد و جامعه دانش، از طریق تعامل سازنده، نه تنها دانش متناسب و مورد نیاز جامعه را تولید کنند، بلکه از طریق انتقال آن به جامعه، سودمندی و تأثیرگذاری آن را به حداکثر رسانند. جوامع و دانشگاه های مختلف برای انتقال و تبادل دانش بین دانشگاه و جامعه از راه ها و روشهای گوناگونی استفاده می کنند. (پولت^۲، ۲۰۰۱). انتقال دانش^۳ عبارتست از به جریان انداختن اطلاعات (شامل ایده های خوب، نتایج تحقیقات و مهارت ها) از درون موسسات آموزشی به سمت مشاغل و جوامع محلی و منطقه ای و بدینسان موسسات آموزشی از طریق انتقال دانش در توسعه اقتصادی_ اجتماعی جوامع در سطح منطقه ای و ملی مشارکت خواهند کرد. مثالی از انتقال دانش عبارت است از: تحقیقات کاربردی، مشاوره ها، مشارکت در انتقال دانش، آموزش های توسعه شغلی، حق ثبت، ایجاد شرکت های اقماری و توسعه حرفه ای پیوسته. (چستر^۴، ۲۰۰۷). انتقال دانش به یک تعامل دو طرفه بین مراکز خدمات بهداشتی و مراکز پژوهشی نیاز دارد تا از این طریق پژوهش های دانشگاهی بسمت نیازهای مراکز خدماتی سوق یابد. لذا نتایج پژوهش ها توسط تولید کنندگان دانش، بایستی طوری تهیه شود که برای کاربران به آسانی قابل فهم بوده و بتوانند آن را در زندگی و کارشان بکاربندند. همچنین انتقال دانش بایستی سیاستگذاران را آگاه کند که بدانند چه سوالاتی باید پاسخ داده شود و در نهایت اینکه یافته های حاصل از این پژوهش ها باید پاسخ به یک نیاز بوده و اطلاعات آشکار مبتنی بر شواهد را در اختیار کاربران قرار دهند (گزارش سالانه سلامت^۴، ۲۰۰۵). انتقال و تبادل دانش از طریق ارتباط و تعامل مستمر بین پژوهشگران و تصمیم گیرندگان در فرایندهایی

1. Ziman

2. Polt

3. Knowledge transfer

4. Annual Report Saskatchewan Health

همچون برنامه ریزی تولید، انتشار و کاربرد دانش حاصل از پژوهش‌ها انجام می‌شود (مجدزاده، ۱۳۸۷). موضوع ارتباط بین محققین و سیاستگذاران و تصمیم‌گیران چیز جدیدی نیست، لیکن واژه انتقال دانش جدیداً^۱ در این حوزه ظهور نموده است. موسسه تحقیقات سلامت کانادا، انتقال دانش را اینگونه تعریف نموده است: تولید، تبادل و کاربرد اخلاقی یافته‌های پژوهش در یک تعامل گسترده بین پژوهشگران و کاربران دانش. به بیان دیگر، ترجمه دانش به زبان مخاطب و انتقال دانش می‌تواند بعنوان تسریع‌کننده حرکت چرخه دانش در نظر گرفته شود. بنابراین در حوزه سلامت، هدف از انتقال دانش، تسریع در کاربرد یافته‌ها و استفاده از نتایج پژوهش‌های انجام شده برای بهبود نظام سلامت، خدمات و تولیدات اثربخش‌تر و نیز داشتن نظام خدمات سلامت قوی‌تر می‌باشد (موسسه تحقیقات سلامت کانادا^۱ ۲۰۰۴).

یکی از مهمترین راه‌های انتقال دانش و فناوری از دانشگاه به جامعه، پاسخ دانشگاه به نیازهای جامعه از طریق انجام پژوهش و استفاده از نتایج تحقیقات و هدایت فعالیت‌های دانشجویی به سمت نیازهای جامعه می‌باشد. تعیین وضعیت انتقال دانش و عوامل تاثیر گذار بر آن، مهمترین گام برنامه ریزی انتقال دانش محسوب می‌شود. مطالعات انجام شده نشان می‌دهد عوامل زیادی انتقال و تبادل دانش را تحت تاثیر قرار می‌دهد که شناخت و مدیریت آنها در انتقال اثربخش دانش نقش بسزایی دارد. موسسه کار و سلامت کانادا^۲ (۲۰۰۴) عوامل موثر در انتقال و تبادل دانش را شامل: برقراری ارتباط با مخاطبین و ذینفعان جهت ارتقای قابلیت کاربرد و درک یافته‌های تحقیقات سلامت، ظرفیت سازی برای مخاطبین و ذینفعان برای کاربرد یافته‌های تحقیقات در تصمیم‌گیری‌ها، اصلاح اثربخش برنامه‌های انتقال و تبادل دانش و نیز حمایت سازمانی از یافته‌های پژوهشگران با ایجاد شبکه می‌داند.

ملک‌افضلی (۱۳۸۵) عوامل موثر در عدم انتقال و تبادل دانش در ایران را شامل عدم توجه به نیاز جامعه، کمبود اعتبارات پژوهشی، نقصان ارتباط مناسب بین تولیدکنندگان و مصرف‌کنندگان یافته‌های تحقیق، قابل استفاده نبودن نتایج تحقیقات برای عموم و کیفیت پایین یافته‌های پژوهشی معرفی می‌نماید.

^۱. Canadian Institute of Health Research (CIHR)

^۲. Institute for Work & Health of Canada

بانک جهانی (۲۰۰۵) عوامل موثر در موفقیت یا عدم موفقیت سازمان‌ها برای انتقال دانش را شامل این موارد می‌داند: شکل دانش، از نظر آشکار^۱ و پنهان بودن، جهت دانش، از نظر یکطرفه یا دو طرفه بودن، کثرت و تنوع دانش، از نظر سطح دانش تولید شده متناسب با فرهنگ مصرف کننده و بومی بودن، هدفمندی دانش، از نظر انتخاب افراد و سازمان‌های مناسب برای انتقال دانش و طریقه انتقال دانش و در نهایت اولویت بندی تولید دانش مبتنی بر نیاز جامعه. یکی از مهمترین مشکلات سیستم‌های تولیدی، بهداشتی، خدماتی و درمانی در جهان امروز بخصوص در کشور ما فاصله بین دانش و عمل می‌باشد.

تئوری پردازی و انجام تحقیقات در دانشگاه‌ها مجزا از جامعه و نیازهای آن انجام شده و هزینه‌های سرسام آور آموزشی-پژوهشی تغییر چندانی در عرصه‌های عمل، ایجاد نکرده است. جهت برقراری ارتباط بین تولید کنندگان و مصرف کنندگان دانش بیش از یک دهه است که در دنیا به عوامل موثر بر فرایند انتقال و تبادل دانش بین محیط‌های آموزشی، پژوهشی و نظام‌های تولیدی و خدماتی توجه شده و به بررسی راه‌های انتقال، مشوق‌ها و موانع آن پرداخته شده و الگوهای مختلفی نیز برای برقراری این تعامل ارائه شده است (کمسیون اتحادیه اروپا^۲، ۲۰۰۷). لیکن در کشور ما به موضوع انتقال دانش بخصوص در زمینه علوم سلامت و بخصوص حوزه توانبخشی که دانشی نو در عرصه جهانی است کمتر توجه شده، و وضعیت موجود و عوامل موثر بر انتقال و تبادل دانش بین تولید کنندگان و کاربران دانش بدرستی بررسی و معرفی نشده است. این تحقیق با هدف تعیین عوامل موثر بر انتقال و تبادل دانش بین دانشکده‌های توانبخشی و سازمان‌های ارائه دهنده خدمات توانبخشی کشور انجام شده است.

پیشینه پژوهش

در طی مطالعه‌ای که ماساکی^۳ (۲۰۰۷) بمنظور بررسی تعیین کننده‌های بین المللی انتقال دانش و اثرات آن بر نوآوری شرکتها، با رویکرد وابسته به منابع، بر روی ۵۷۰۲۵ نفر از کارکنان ۵۳ شرکت منتخب صنعت دارو سازی امریکا انجام داد، تاثیر جریان انتقال دانش در سطح بین المللی بر عملکرد نوآورانه شرکتها را مورد ارزشیابی قرار داد. نتایج

^۱. Expelicit knowledge

^۲. Comission Of The European Communities

^۳. Masaaki

بیانگر آن بود که دانش بین المللی منتقل شده در سطوح پایین و متوسط، توانسته است راهبرد شرکت برای عملکرد نوآورانه را اصلاح نماید. لیکن در مورد انتقال دانش سطوح بالا، انتقال دانش از طریق مجلات "مطالعات بین المللی مشاغل" تاثیر چندانی نداشته است. این بدان معنی است که انتقال دانش استراتژیک برای ایجاد تحولات نوآورانه از طریق دانش موجود در مجلات منتقل نگشته و در اختیار دیگران قرار نگرفته است.

نورمن و هارتا^۱ (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان "انتقال و تبادل دانش از طریق شبکه‌های اجتماعی^۲، بنیانی برای جوامع فعال در کنترل تنباکو"، چنین نتیجه گرفته‌اند که سیستم‌های ارائه خدمات سلامت زمانی پیشرفت می‌کنند که انتقال و تبادل دانش بین متخصصان، محققان، سیاستگذاران و کاربران اتفاق افتاده و مستندات و شواهدی با کیفیت بالا در اختیار آن‌ها باشد. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد برقراری ارتباطات درون و بین گروهی به انتقال دانش کمک زیادی نموده و ایجاد شبکه‌های اجتماعی تاثیر زیادی در انتقال و تبادل دانش بین افراد دارد. همچنین هر دو مورد، اندازه و شکل گروه و نیز علاقه افراد به مشارکت در فرایند انتقال و تبادل در به اشتراک گذاری دانش در انتقال و تبادل دانش موثر بوده است.

رمازمی^۳ (۲۰۰۶) طی مطالعه‌ای با هدف بررسی و پاسخ به این سوال که آیا "گانوکسی^۴ یا تعاملات" می‌تواند بعنوان پلی برای انتقال دانش عمل کند؟" در چهار شهر جنوبی چین، ۲۱۵ شرکت و موسسه تجاری را مورد بررسی قرار داده و وضعیت تعامل بین آن‌ها را ارزیابی نموده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آماری تحلیل رگرسیون جهت سنجش تعاملات استفاده شده است. نتایج حاصل نشان می‌دهد "اعتماد و ارتباطات" دو کانال اصلی انتقال دانش می‌باشند. به هر حال، این دو کانال انتقال دانش را تسهیل و تسریع نموده و اثری نسبتاً منفی بر موانع انتقال دانش دارند. این مطالعه همچنین نشان داد، شرکت‌های چینی بیشتر به نوع دانش انتقال یافته اهمیت می‌دادند و مایل به آشکار سازی دانش و اسرار خود (دانش فنی) نبودند، مگر زمانی که اعتماد آنها جلب شده باشد. و لذا " گانوکسی یا تعامل" در اینجا بعنوان یک عامل تسهیل کننده انتقال دانش

¹. Norman, CD. Huerta

². Social Network

³. Ramasamy

⁴. Guanxi

عمل می‌نماید. این پژوهش نشان می‌دهد یکی از عوامل موفقیت انتقال دانش " گانوکسی " می‌باشد که شامل سه جزء اصلی است: الف: اعتماد ب: تعهد نسبت به تعاملات ج: ارتباطات. یافته‌های این پژوهش همچنین نشان داد، علاقه و تمایل به انتقال دانش در بین شرکتها و جوامع چینی مهمتر از توانایی انتقال دانش می‌باشد. زیرا ترس از دست دادن توانایی و کسب آن توسط دیگری (رقیب) وجود دارد و احتمال حذف آنها از بازار رقابت، توسط شرکت کسب کننده دانش، عامل محدود کننده انتقال دانش می‌باشد.

لیدر^۱ (۲۰۰۳) در پژوهش خود بزرگترین مانع انتقال دانش را مانع فرهنگی و بزرگترین مانع مدیریت دانش را توجه به احتکار دانش ذکر کرده است. او می‌نویسد: تعهد شما به انتقال دانش می‌تواند قویتر از فرهنگ عمل کند و ایجاد یک شبکه اجتماعی جهت ارتباط روزانه بین افراد، فرایند انتقال دانش را تسهیل می‌کند. یافته‌های این پژوهش همچنین نشان داد چهار دسته از عوامل موثر در اثربخشی انتقال دانش بین شرکتها عبارتند از: ویژگی‌های منبع و دریافت کننده و نیز فرهنگ و زمینه سازمان.

همانگونه که در صفحات قبل گفته شد موضوع انتقال دانش بین تولیدکنندگان و استفاده کنندگان دانش و عوامل موثر آن مورد مطالعه جدی قرار نگرفته است. از این رو پژوهش حاضر بر آن است تا با پاسخگویی به سئوالات ذیل به این موضوع بپردازد:

سئوالات پژوهش:

- ۱- وضعیت موجود انتقال دانش در مقایسه با وضعیت مطلوب چگونه است؟
- ۲- مهمترین عوامل تاثیر گذار بر انتقال دانش که در حال حاضر کمتر بدان ها توجه می‌شود، کدام است؟
- ۳- مهمترین عوامل تاثیر گذار بر وضعیت مطلوب انتقال دانش کدام است؟
- ۴- راهبرد مناسب برای انتقال دانش بین دانشکده‌های توانبخشی و سازمان‌های ارائه دهنده خدمات توانبخشی کشور چیست؟

روش

این پژوهش از نوع مطالعات ترکیبی^۲ (به صورت کیفی و کمی) بوده که در بخش کیفی مصاحبه و در بخش کمی، مطالعه ای مقطعی انجام شده است.

^۱. Leader

^۲. Mixed methods

آزمودنی ها: ابتدا با روش نمونه گیری هدفمند ۱۸ نفر از متخصصین توانبخشی کشور (اعضای هیئت علمی و مسئولین سازمان های توانبخشی) انتخاب و با آن ها مصاحبه های نیمه ساختارمند^۱ تا اشباع داده ها^۲ انجام شده است. (پژوهشگر از مصاحبه پانزدهم به بعد با تکرار داده ها روبرو بوده که در نهایت تا هجده نفر به اشباع اطلاعاتی رسیده است). مصاحبه به مدت ۲۵ تا ۴۵ دقیقه با افراد مورد نظر انجام و بحث ها ضبط گردید. مصاحبه با طرح سوالات راهنما و کلی، آغاز شده، سپس براساس پاسخهای ارائه شده در مواقع لزوم از سوالات روشنگر^۳ استفاده شده است. همزمان و پس از اتمام مصاحبه ها اطلاعات بدست آمده، عیناً^۴ پیاده سازی شده و به تایید افراد مصاحبه شونده رسیده است. بعد از تایید مصاحبه ها با روش تحلیل محتوا^۴ درون مایه مصاحبه ها استخراج و مقوله بندی گردید. درون مایه های^۵ بدست آمده در سطح یک، حدود ۳۲۰ عبارت بود که شامل عوامل موثر بر انتقال دانش و راهبرد های انتقال اثر بخش دانش بوده است. این تعداد در مرحله دوم تحلیل به ۹۶ مورد و در تلفیق کدهای هم پوشان به ۵۸ عبارت تقلیل یافت. برای تایید کامل داده های بدست آمده، از روش مثلی کردن اطلاعات استفاده شده است. برای اینکار یافته های مربوط به مصاحبه ها، با یافته های حاصل از بررسی متون و منابع موجود در سطح جهان، و نیز نظر خبرگان توانبخشی مثلی^۶ شده است.

در بخش کمی، جامعه مورد مطالعه شامل کلیه اعضای هیات علمی و مدرسان دانشکده های توانبخشی کشور (تهران، ایران، شهید بهشتی، اصفهان، شیراز، تبریز، سمنان، اهواز و دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی) حدود ۱۶۵ نفر بوده اند. نمونه مورد مطالعه شامل تمام افراد جامعه پژوهش بوده که حاضر به همکاری با محقق بوده اند. بر اساس پرسشنامه های ارسال و جمع آوری شده، نزدیک به دو سوم افراد جامعه پژوهش، تعداد ۱۰۷ نفر در این مطالعه شرکت داشته اند.

ابزار: برای انجام این مطالعه پرسشنامه پژوهش از تحلیل یافته های بخش کیفی و جمع بندی آنها با تعداد ۷۶ گویه ساخته شد. جهت تعیین روایی صوری و محتوایی^۷ پرسشنامه از

^۱. Semi structured

^۲. Saturation

^۳. Probe

^۴. Content analysis

^۵. Themes

^۶. Tri angulations

^۷. Face and content validity

نظر دوازده تن از خبرگان توانبخشی (اعضای هیئت علمی و مسئولین حوزه توانبخشی کشور) استفاده و روایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. جهت تعیین پایایی^۱ پرسشنامه، مطالعه آزمایشی^۲ روی چهارده نفر از افراد جامعه پژوهش انجام و ضریب آلفای کرونباخ^۳ (۰/۹۴) همسانی درونی^۴ بالایی بین سوالات پرسشنامه نشان داد. گویه های پرسشنامه، میزان توجه به عوامل موثر بر انتقال دانش در وضع موجود و میزان اهمیت این عوامل در وضع مطلوب را که بر اساس مقیاس لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم (از ۱ تا ۵) درجه بندی شده و براساس میانگین پاسخ های ارائه شده به مجموع گزینه ها قضاوت می شد، بررسی نموده است.

شیوه تحلیل داده ها: جهت تحلیل یافته های بخش کیفی از تحلیل محتوا و برای تحلیل یافته های بخش کمی، از آزمون آماری تی زوجی^۵ برای مقایسه میانگین پاسخ های ارائه شده به سوالات پرسشنامه در مورد عوامل موثر بر انتقال دانش در وضعیت موجود و مطلوب استفاده شده است.

یافته ها

یافته های حاصل از مصاحبه ها در پاسخ به سوال اول پژوهش (وضعیت موجود انتقال دانش در مقایسه با وضعیت مطلوب چگونه است؟) نشان داد مصاحبه شوندگان در حال حاضر وضعیت انتقال دانش را نامناسب ارزیابی نموده اند. در پاسخ به سوال دوم پژوهش (مهمترین عوامل تاثیر گذار بر انتقال دانش که در حال حاضر کمتر به آن ها توجه می شود، کدام است؟) یافته ها نشان داد، از دیدگاه مصاحبه شوندگان مهمترین عوامل موثر بر انتقال و تبادل دانش که در حال حاضر کمتر به آن ها توجه می شود، عبارتند از: ضعف نیازسنجی از جامعه در طراحی پروژه های تحقیقاتی و عدم ارتباط مناسب بین پژوهشگران و سفارش دهندگان تحقیق، پایین بودن کیفیت روش و یافته های پژوهشی، وجود فرهنگ فردگرایی و خست در انتقال دانش در بین بعضی از افراد به جهت ترس از دست دادن قدرت، عدم پذیرش انجام کار تیمی، عدم وجود ارتباط ساختاری مشخص بین دانشگاه و سازمانهای ارائه دهنده خدمات

1. Reliability

2. Pilot study

3. Alpha

4. Internal consistency

5. Paied t test

توانبخشی و نیز عدم وجود برنامه مشخص برای کاربرد یافته های پژوهشی و الزام پژوهشگران در انتقال یافته های پژوهشی.

در بخش کمی پژوهش که ۱۰۷ تن از اعضای هیئت علمی دانشکده های توانبخشی کشور در آن مشارکت نموده بودند، یافته های حاصل از پرسشنامه پژوهش در پاسخ به سوال اول تحقیق نشان داد، بین وضعیت موجود و مطلوب دانش با $(p = 0/000)$ اختلاف معناداری وجود داشته است (جدول شماره ۱).

جدول ۱. مقایسه میانگین عوامل موثر بر انتقال و تبادل دانش در وضعیت موجود و مطلوب بین دانشکده های توانبخشی و سازمان های ارائه دهنده خدمات توانبخشی

کشور

مقدار احتمال	درجه آزادی	آماره تی وابسته	انحراف معیار	میانگین	مقایسه متغیر
۰/۰۰۰	۱۰۶	۴۴/۲۵	۳۲/۱۳	۱۶۵/۷۱	عوامل موثر بر انتقال دانش در وضعیت موجود
			۲۵/۳۲	۳۳۶/۵۰	عوامل موثر بر انتقال دانش در وضعیت مطلوب

همانطور که در جدول شماره (1) ملاحظه می شود، آزمون آماری تی وابسته^۱ اختلاف معناداری $(p=0/000)$ بین عوامل موثر بر انتقال دانش در وضعیت موجود و مطلوب نشان می دهد.

همچنین یافته های بخش کمی این تحقیق در پاسخ به سوال دوم پژوهش (مهمترین عوامل تاثیر گذار بر انتقال دانش که در حال حاضر کمتر به آن ها توجه می شود، کدام است؟) نشان داد در حال حاضر، کمترین توجه به عواملی همچون: تشویق بانک ها به سرمایه گذاری روی کارآفرینان دانشگاهی توسط مسئولین، چرخش شغلی اساتید خیره در بین دانشگاه ها و مراکز خدماتی، تشویق افراد و سازمان های خدماتی_اجرایی به دادن سفارش طرح های پژوهشی به دانشگاه ها، مشارکت مسئولان سازمان های خدماتی در طراحی و اجرای برنامه های آموزشی دانشگاه و نیز ایجاد شبکه های اجتماعی بین افراد حرفه ای برای انتقال و تبادل دانش در درون و

¹. Dependent Pair T test

بین سازمان‌ها صورت گرفته است و بین این عوامل نیز با انتظارات و وضعیت مطلوب انتقال دانش ($p=0/000$) اختلاف معناداری دارد (جدول شماره ۲).

جدول ۲. مقایسه میانگین عواملی از انتقال دانش که در حال حاضر کمترین توجه به آن‌ها می‌شود با اهمیت توجه به این عوامل در وضعیت مطلوب

سطح معناداری	آزمون تی وابسته	میانگین در وضع مطلوب	میانگین در وضع موجود	عوامل موثر در انتقال دانش در وضعیت موجود
۰/۰۰۰	۲۸/۲۳	۴/۴۶	۱/۵۷	تشویق بانک‌ها به سرمایه‌گذاری روی کارآفرینان دانشگاهی برای تبدیل ایده‌های نو به نوآوری
۰/۰۰۰	۲۶/۵۷	۴/۴۱	۱/۷۰	چرخش شغلی اساتید خبره در بین دانشگاه‌ها و مراکز خدماتی برای انتقال دانش
۰/۰۰۰	۲۹/۱۸	۴/۵۰	۱/۷۲	تشویق افراد و سازمان‌های خدماتی_اجرایی برای سفارش دادن طرح‌های پژوهشی به دانشگاه‌ها
۰/۰۰۰	۲۰/۱۸	۳/۸۱	۱/۷۷	مشارکت مسئولان سازمان‌های خدماتی در طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی دانشگاه
۰/۰۰۰	۲۴/۰۰	۴/۲۱	۱/۷۸	ایجاد شبکه‌های اجتماعی بین افراد حرفه‌ای برای انتقال و تبادل دانش در درون و بین سازمان‌ها (بصورت حضوری و اینترنتی)

همانطور که در جدول شماره (۲) ملاحظه می‌شود، آزمون آماری تی وابسته^۱ بین میزان توجه به عوامل مذکور در وضعیت موجود و انتظار توجه به آن‌ها در وضعیت مطلوب انتقال دانش ($p=۰/۰۰۰$) اختلاف معناداری نشان می‌دهد.

بعلاوه یافته‌های حاصل از پرسشنامه‌ها در پاسخ به سوال سوم پژوهش (مهمترین عوامل تاثیر گذار بر وضعیت مطلوب انتقال دانش کدام است؟) نشان داد برای حرکت به سمت مطلوب انتقال دانش توجه به عوامل زیر از اهمیت بیشتری برخوردار بوده است: شایسته‌سالاری در بکارگماری افراد در پست‌های علمی و مدیریتی دانشگاه‌ها و سازمان‌های ارائه دهنده خدمات توانبخشی، نیازسنجی، اولویت‌بندی و طراحی پروژه‌های تحقیقاتی در دانشگاه‌ها بر مبنای نیاز جامعه، تبدیل یافته‌های پژوهشی به بسته‌های کاربردی بمنظور تاثیر گذاری در زندگی عادی مردم، تاکید بر کاربردی بودن مطالب و محتوای برنامه درسی در

¹. Dependent Pair T test

دانشگاه‌ها متناسب با نیاز جامعه و در نهایت توسعه حرفه‌ای استادان و روزآمد نمودن مهارت‌های آموزشی- پژوهشی آنها، که اهمیت توجه به این عوامل در وضعیت مطلوب نیز با میزان توجه به آن‌ها در وضعیت موجود ($p = 0/000$) اختلاف معناداری نشان می‌دهد. (جدول شماره ۳).

جدول ۳. مقایسه میانگین عواملی که در وضعیت مطلوب انتقال دانش از درجه اهمیت بالاتری برخوردار می‌باشد با وضعیت توجه به آن‌ها در حال حاضر.

سطح معناداری	آزمون تی وابسته	میانگین توجه در وضع موجود	میانگین اهمیت تاثیر در وضع مطلوب	عوامل مورد توجه در انتقال دانش در وضعیت مطلوب
۰/۰۰۰	۲۰/۷۶	۲/۸۵	۴/۷۸	شایسته سالاری در بکارگماری افراد در پست‌های علمی و مدیریتی دانشگاه‌ها و سازمانهای ارائه دهنده خدمات توانبخشی
۰/۰۰۰	۳۲/۹۱	۱/۸۴	۴/۷۳	نیاز سنجی، اولویت‌بندی و طراحی پروژه‌های تحقیقاتی در دانشگاه‌ها بر مبنای نیاز جامعه
۰/۰۰۰	۲۴/۲۹	۲/۳۳	۴/۶۵	تبدیل یافته‌های پژوهشی به بسته‌های کاربردی برای تاثیر گذاری در زندگی عادی مردم
۰/۰۰۰	۲۱/۷۶	۲/۷۲	۴/۴۶	تاکید بر کاربردی بودن مطالب و محتوای برنامه درسی در دانشگاه‌ها متناسب با نیاز جامعه
۰/۰۰۰	۲۱/۹۵	۲/۶۱	۴/۶۳	توسعه حرفه‌ای استادان و روزآمد نمودن مهارت‌های آموزشی- پژوهشی آنها

همانطور که در جدول شماره (۳) ملاحظه می‌شود، آزمون آماری تی وابسته^۱ بین درجه اهمیت توجه به عوامل مذکور و میزان توجه به آنها در حال حاضر با ($p = ۰/۰۰۰$) اختلاف معناداری نشان می‌دهد.

در پاسخ به سوال چهارم پژوهش (راهبرد مناسب برای انتقال دانش بین دانشکده‌های توانبخشی و سازمان‌های ارائه دهنده خدمات توانبخشی کشور چیست؟) یافته‌های حاصل از

^۱. Dependent Pair T test

این پژوهش نشان داد، مهمترین راهبرد انتقال اثر بخش دانش بین دانشکده‌های توانبخشی و سازمان‌های ارائه دهنده خدمات توانبخشی کشور، ایجاد کمیته ای ثابت، مشترک از مسئولین و کارشناسان دو حوزه برای تعیین مشکلات و اولویت های پژوهشی و تدوین طرح ها بر اساس آن هاست. همچنین تشکیل مراکز رشد در دانشگاه ها و تسهیل امکان دسترسی برای فارغ التحصیلان و دانش پژوهان بمنظور ایجاد امکان تعامل مناسب بین آنها و تبدیل ایده های نو به نوآوری در زمینه توانبخشی است.

بحث و نتیجه گیری

یافته های این پژوهش نشان داد، در حال حاضر وضعیت انتقال دانش بین دانشکده های توانبخشی و سازمانهای ارائه دهنده خدمات توانبخشی در کشور مناسب نبوده و مشارکت لازم در انتقال و تبادل دانش انجام نمی شود.

آروانیتس^۱ و همکاران (۲۰۰۵) نیز در بررسی ۲۵۸۲ شرکت سویسی چنین نتیجه گرفتند که تنها ۲۷ درصد از کل شرکت های مورد مطالعه با دانشگاه ها در تعامل بوده و در فرایندهای انتقال دانش مشارکت داشته اند.

بعلاوه مهمترین عوامل تاثیر گذار در نامطلوب بودن وضعیت موجود انتقال دانش از دید پاسخ دهندگان پرسشنامه عبارت بود از: عدم وجود مشوق های فردی و سازمانی برای سفارش طرح های پژوهشی، عدم وجود کانون های تفکر و مراکز تحقیق و توسعه در سازمان های خدماتی، عدم مشارکت مسئولان در طراحی و اجرای طرح های پژوهشی، عدم سرمایه گذاری سازمانهای مالی مثل بانک ها در امور پژوهشی و در نهایت عدم وجود برنامه ای مشخص برای مدیریت و انتقال دانش در درون سازمان ها.

مطالعات لويس^۲ و همکاران (۲۰۰۶) نیز تایید کننده یافته های این تحقیق بوده، بطوریکه آنها در مطالعه ای درباره تلاشهای کشور کانادا برای برقراری ارتباط بین پژوهش و عمل چنین نتیجه گرفتند که، چهار عامل تاثیر گذار در ایجاد این ارتباط عبارتند از: جو حمایت کننده از پژوهش ها در کشور توسط سرمایه گذاران مالی، تناسب بین نیاز جامعه و پژوهش های طراحی شده، تلاش در خصوص کشش و رانش دانش و نیز تبادل دانش بین تولید کننده و

^۱. Arvanitis

^۲. Levis

کاربران دانش و همچنین ارزشیابی تلاشهای انجام شده برای مرتبط ساختن پژوهش و عمل و در صورتیکه به این عوامل توجه کافی نشود انتقال موثر دانش اتفاق نخواهد افتاد.

یافته ها نشان داد برای بهبود انتقال دانش و حرکت بسمت مطلوب وضعیت انتقال دانش عواملی که از اهمیت بیشتری برخوردار بودند شامل: توجه به شایسته سالاری در بکارگماری افراد در سمت های مدیریتی و کارشناسی در دانشگاه، تبدیل یافته های پژوهشی به بسته های کاربردی برای کاربران مختلف، توسعه حرفه ای اساتید و به روز نمودن مهارتهای آموزشی- پژوهشی آنها و در نهایت تشویق و آموزش مدیران برای تغییر شیوه های مدیریتی و ایجاد فضای باز و پذیرش ایده های نو بوده اند. مجدزاده و همکاران (۱۳۸۷) در مقاله ای تحت عنوان چرا انتقال دانش اهمیت دارد می نویسند: حل مسائل مختلف در جامعه از طریق همکاری و تعامل بین پژوهشگران و تصمیم گیران امکان پذیر گشته و انتقال و تبادل دانش از طریق ارتباط و تعامل مستمر بین آنها در فرایندهایی همچون برنامه ریزی تولید، انتشار و کاربرد دانش تولید شده از پژوهش، انجام می شود.

با عنایت به یافته های این پژوهش و مرور منابع موجود، برنامه ریزی مناسب جهت برقراری ارتباط ساختاری بین دانشکده های توانبخشی و سازمانها ارائه دهنده خدمات توانبخشی امری الزامی بوده و با ایجاد این ارتباط ساختاری می توان طراحی و اجرای پروژه های پژوهشی را مشروط به نیازسنجی و تعیین اولویت های تحقیقاتی جامعه نمود. یکی از ابزارهای مناسب برای اینکار ایجاد مراکز رشد با ساختاری باز جهت تعامل بین کاربران و تولیدکنندگان دانش و نیز دارندگان ایده های نو بوده و با برنامه ریزی، فرهنگ سازی و ایجاد بستر مناسب می توان زمینه انتقال دانش بین این دو را فراهم نمود. دستیابی به این مقصود نیازمند تدوین قوانین و مقررات تسهیل کننده انتقال و تبادل دانش با عنایت به حقوق مادی و معنوی طرفین، توسط دستگاه های مسئول خواهد بود.

وارد^۱ (۲۰۰۲) نیز در طی مطالعه ای با هدف بررسی عوامل محیطی تاثیر گذار در انتقال دانش، به بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و توانایی سازمان در انتقال اثر بخش دانش پرداخته و در بررسی ۱۱۱۶ نفر از کارکنان ۲۳ سازمان مربوط به نیروی هوایی امریکا چنین

^۱. Ward

نتیجه گرفته که سازمان هایی با فرهنگ باز و آماده پذیرش تغییر و نوآوری در مقابل سازمان های وظیفه مدار آمادگی بیشتری برای انتقال دانش دارند.

تقدیر: تشکر از همکاری اعضای محترم هیات علمی و مسئولین محترم دانشگاه های علوم پزشکی کشور که در این تحقیق مشارکت و همکاری داشته اند.

منابع

- مجدزاده، محمدرضا و همکاران. (۱۳۸۷). " چرا ترجمان دانش اهمیت دارد؟ ". نشریه مرکز تحقیق و توسعه سیاست های دانشگاهی در نظام سلامت گروه ترجمان دانش. نوبت اول
- ملک افضلی، حسین. (۱۱، ۱۲ / ۹ / ۱۳۸۵). جزوات کارگاه آموزشی مدیریت پژوهش. برگزار کننده: مدیریت مطالعات و روابط بین الملل، معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. تهران
- Annual Report Saskatchewan Health (2004 – 2005). "Health Research Strategy". Saskatchewan Health Regina, Saskatchewan, Canada, 3475 Albert Street S4S 6X6. from the World Wide Web: (www.health.gov.sk.ca)
- Arvanitis, Spyros. Sydow, Nora. Woerter, Martin. (December 2005). "Is There Any Impact of University-Industry Knowledge Transfer on the Performance of Private Enterprises? An Empirical Analysis Based on Swiss Firm Data". *Swiss Institute for Business Cycle Research (KOF) Working Paper No. 117*
- Comission Of The European Communities. (2007). "Communication From the Commission to the council . the European Arliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Limiting Global Climate Change to 2 degrees Celsius
- Institute for Work & Health of Canada (2004) . "Knowledge Transfer & Exchange Activity". Report 2004
(http://www.nce.gc.ca/annualreport2004_2005/Eng/2_5/2_5_1.asp)
- Leader to Leader, (2003, Summer). "The sticky organization: barriers to knowledge transfer". Lead Lead. p. 64.
- Lavis, Jone N. and etal. (August 2006). "Assessing country-level efforts to link research to actions". Bulltten of the world health organization. pp:620_628
- Masaaki, Kotabe and etal. (2007). "Determinants of cross-national knowledge transfer and its effect on firm innovation". Journal of International Business Studies. Volume 38, Number 2, March. pp. 259-282(24).

- Norman, CD. Huerta, T.(2006 Sep 25). **“Knowledge transfer & exchange through social networks: building foundations for a community of practice within tobacco control”** .PUBMED.
- Polt, W., Rammer, C., Gassler, H., Schibany, A., Schartinger, D. (2001) **Benchmarking Industry- Science Relations – the Role of Framework Conditions**. Research Project commissioned- by the EU (DG Enterprise) and BMWA, Vienna, 2001.
- Ramasamy, Bala. Goh ,K.W. Yeung ,Matthew C.H. (2006, January 1). **“Is Guanxi (relationship) a bridge to knowledge transfer? ”**. Journal of Business Research. Volume (Year): 59. Pages: 130-139
- The World Bank. (2005, September). **“Capacity Enhancement through Knowledge Transfer”**. A Behavioral Framework for Reflection, Action and Results. Knowledge and Learning Group Africa Region. (<http://web.worldbank.org>)
- Ward, A. Ladd & Mark A. (August 2002). **“An Investigation Of Environmental Factors Influencing Knowledge Transfer”**. Journal of Knowledge Management Practice. pp: 32
- University of Chester (2007). **participation in a knowledge transfer partnership**.ktp FAQs (<http://www.chester.ac.uk/ktp/faq.html>)
- Ziman, J. (2001): **Real science: what it is, and what it means**, Cambridge: Cambridge University Press.





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی